

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SINAR PERDANA CARAKA
KECAMATAN BAGAN SINEMBAH
KABUPATEN ROKAN HILIR**

SKRIPSI

OLEH:

SURYA BAKTI
NIM: 11471102441



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU**

2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of SukSES Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau koreksi suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Surya Bakti
 NIM : 11471102441
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR PERDANA CARAKA KECAMATAN BAGAN SINEMBAHA KABUPATEN ROKAN HILIR

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

NURLASERA, SE, M.Si

NIP. 19730601 200710 2 003

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI



DR. DRS. H. MUH, SAID HM, M.Ag. MM

NIP. 19751112 199903 2 001

AINUN MARDHIAH, SE, MM

NIP. 19781203 200604 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SURYA BAKTI
 NIM : 11571200771
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1
 SEMESTER : XI (SEPULUH)
 AKUTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINAR PERDANA CARAKA KECEMATAN BAGAN SINEMBAH KABUPATEN ROKAN HILIR

TANGGAL UJIAN : SELASA 08 OKTOBER 2019

PANITIA PENGUJI

KETUA

Drs. Dr. Muh. Said HM. M.Ag. MM
 NIP. 1996620512 198903 1 003

ANGGOTA

PENGUJI I

Syarif Kasim Riau
 NIP. 19741211 200710 2 004

PENGUJI II

ERMANSYAH, SE, MM
 Nip. 130 712 070

UIN SUSKA RIAU

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR PERDANA CARAKA KECAMATAN BAGAN SINEMBAH KABUPATEN ROKAN HILIR

OLEH :

SURYA BAKTI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi tahun 2018 yang berjumlah 60 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuisioner. Untuk menganalisa data, maka penulis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Versi 22.0, sedangkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan secara simultan, maka penulis menggunakan uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.757 atau 75,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir sebesar 75,7 %, sedangkan sisanya sebesar 24,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, penulis ucapkan kepada Allah Aubhanahuwata'ala karena dengan keridhaan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul:

“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR PERDANA CARAKA KECAMATAN BAGAN SINEMBAH KABUPATEN ROKAN HILIR” .

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan baik dari segi ilmiah, isi, bahasa maupun konsep penyusunan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar penulisan skripsi ini bisa lebih sempurna.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari banyak pihak yang berperan memberi bantuan dan dukungan baik secara moril maupun materil.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kepada:

1. Kedua orang tua tercinta (Ayahanda Ishar dan Ibunda Heriyati) yang telah banyak memberikan do'a, perhatian dan dukungannya baik secara moril maupun materil kepada ananda sehingga ananda bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Ainun Mardiah selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Nurlasera, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Wenny Desty Febrian, SE, MM selaku PA Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak/Ibu dosen serta karyawan/i Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
8. Pimpinan dan segenap karyawan PT. Sinar Perdana Caraka yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan data kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Kepala perpustakaan , Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Atas segala bantua, dan do'a yang telah diberikan oleh semua pihak, diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT dan skripsi ini berguna dan bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 29 Oktober 2019

SURYA BAKTI

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Sistematika Penulisan	9
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	12
B. Kinerja Karyawan	14
1. Pengertian Kinerja	14
2. Unsur-Unsur Dalam Kinerja	16
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
4. Penilaian Kinerja	18
5. Indikator Kinerja	20
C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	21
1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	21
2. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	23
3. Indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	24
D. Kedisiplinan Kerja	26
1. Pengertian Kedisiplinan Kerja	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
3. Indikator Disiplin Kerja	28
E. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
F. Pandangan Islam Terhadap Kinerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja.....	30
G. Penelitian Terdahulu	33
H. Kerangka Pemikiran	38
I. Hipotesis	39
J. Variabel Penelitian.....	39
K. Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian	40

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
B. Jenis dan Sumber Data.....	41
C. Populasi dan Sampel.....	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Uji Kualitas Data	43
F. Uji Asumsi Klasik.....	44
G. Regresi Linier Berganda	47
H. Uji Hipotesis	48

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Perusahaan	51
B. Visi dan Misi.....	55
C. Struktur Organisasi Perusahaan	55
D. Uraian Tugas.....	58



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden	63
B. Deskripsi Variabel	65
C. Uji Kualitas Data	70
D. Uji Asumsi Klasik.....	75
E. Regresi Linear Berganda	79
F. Uji Hipotesis	81

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	86
B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel I.1	Data Jumlah Karyawan Pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir	3
Tabel I.2	Taregt dan Realisasi Produksi Pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) Pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Dari Tahun 2014 s/d 2018 ...	4
Tabel I.3	Klasifikasi Dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Dari Tahun 2014 s/d 2018	5
Tabel I.4	Kondisi Absensi Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Dari Tahun 2014 s/d 2018	6
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	40
Tabel II.2	Definisi dan Konsep Operasional Penelitian	49
Tabel V.1	Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel V.2	Rekapitulasi Responden Berdasarkan Tingkat Umur	64
Tabel V.3	Rekapitulasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Tabel V.4	Rekapitulasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel V.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel V.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1)	67
Tabel V.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)	69
Tabel V.8	Hasil Uji Validitas	71
Tabel V.9	Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel V.10	Uji Multikolinearitas	73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

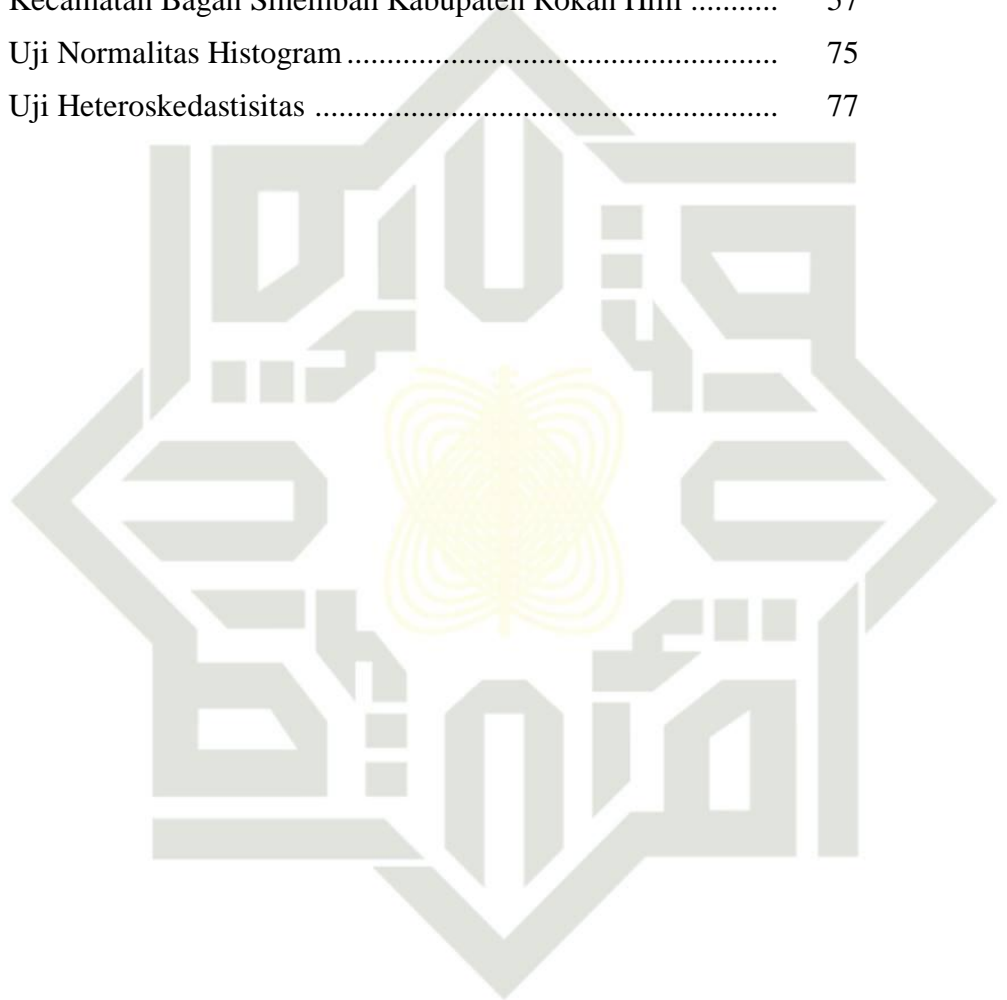
Tabel V.11	Uji Autokorelasi.....	79
Tabel V.12	Uji Regresi Linear Berganda	79
Tabel V.14	Uji Secara Simultan (Uji F)	82
Tabel V.15	Uji Koefisien Korelasi (R).....	83
Tabel V.16	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	84



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Berpikir	38
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir	57
Gambar V.1 Uji Normalitas Histogram	75
Gambar V.2 Uji Heteroskedastisitas	77



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu dampak dari persaingan era globalisasi saat ini adalah mendorong manusia untuk bekerja dengan kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan persaingan dibidang ekonomi akan sangat menuntut setiap individu baik dari kalangan manapun untuk bisa mengembangkan kemampuan diri yang dimilikinya seperti kemampuan diri, kreativitas, pemikiran, watak dan emosional.

Dalam melakukan suatu pekerjaan di sebuah perusahaan setiap karyawan tentu juga dituntut agar bisa seefektif dan seefisien mungkin dalam mengambil keputusan agar menghasilkan kinerja yang baik. Pencapaian peningkatan kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari setiap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan baik dengan dibarengi oleh *attitude* yang baik pula seperti tingkat absensi yang baik, maka karyawan tersebut dianggap memiliki kinerja yang maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya untuk karyawan yang bekerja pada bagian produksi. Salah satunya adalah adanya jaminan tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi, kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan kepada karyawan, maka setiap karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, tidak was-was dan fokus dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan akan meningkat.

Pemberian jaminan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur seperti pada pabrik kelapa sawit menjadi sangat penting. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan yang bekerja dibagian produksi sangat beresiko mengalami kecelakaan kerja baik karena kondisi kerja maupun akibat kelalaian kerja. Untuk itu perlu adanya kerja sama yang baik antara manajemen dengan karyawan dengan cara selalu mematuhi aturan kerja yang sudah ditetapkan dan disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketertaturan dan ketertiban. Secara umum, peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja berlaku disemua perusahaan seperti pada PT. Sinar Perdana Cakaka (SPC).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) yang beralamat di Jl. Lintas Pekanbaru – Sumatera Utara, Km, 38, Desa Balai Jaya, Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir ini adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi produk *Crude Pam Oil (CPO)* dan Kernel. Adapun jumlah karyawan perusahaan saat ini sebanyak 113 orang yang terbagi dalam berbagai divisi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel I.1:

Tabel I.1 : Data Jumlah Karyawan Pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

No	Jabatan	Jumlah	Jenis Kelamin	Status Karyawan
1	Manajer	1	Laki-laki	Karyawan tetap
2	Askep	1	Laki-laki	Karyawan tetap
3	KTU	1	Perempuan	Karyawan tetap
4	Kasi	1	Perempuan	Karyawan tetap
5	Asisten keuangan	1	Perempuan	Karyawan tetap
6	Asisten admin	1	Perempuan	Karyawan tetap
7	Pembantu asisten admin	2	Perempuan	Karyawan tetap
8	Pembantu asisten logisten	3	Laki-laki	Karyawan tetap
9	Asisten pemeliharaan	1	Laki-laki	Karyawan tetap
10	Mandor maintenance	2	Laki-laki	Karyawan tetap
11	Maintenance	11	Laki-laki	Karyawan tetap
12		4	Laki-laki	Karyawan SKU
13	Asisten proses	1	Laki-laki	Karyawan tetap
14	Mandor proses	2	Laki-laki	Karyawan tetap
15	Produksi	39	Laki-laki	Karyawan tetap
16		21	Laki-laki	Karyawan SKU
17	Asisten labor	1	Laki-laki	Karyawan tetap
18	Koordinator labor	1	Laki-laki	Karyawan tetap
19	Labor	3	Laki-laki	Karyawan tetap
20	Kepala security	1	Laki-laki	Karyawan tetap
21	Security	10	Laki-laki	Karyawan SKU
22	Compund	1	Laki-laki	Karyawan tetap
23	Driver	3	Laki-laki	Karyawan SKU
Jumlah		113		

Sumber : PT. Sinar Perdana Caraka, Tahun 2019.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari jumlah karyawan sebanyak 113 orang sebagian besar adalah karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap atau staf dan sebagian kecil adalah karyawan yang berstatus sebagai karyawan SKU. Dimana jumlah karyawan SKU terbanyak adalah karyawan yang bekerja pada bagian produksi. Kondisi ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari realisasi produksi yang dihasilkan dalam setiap tahunnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel I.2 berikut ini:

Tabel I.2 : Target dan Realisasi Produksi Pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) Pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Dari Tahun 2014 s/d 2018.

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi	
			Ton/Tahun	%
2014	45	98.532	67.267	68.3 %
2015	48	100.250	99.045	98.8 %
2016	50	101.500	83.643	82.4 %
2017	57	115.275	81.256	70.5 %
2018	60	115.275	71.203	61.8 %

Sumber : PT. Sinar Perdana Caraka, Tahun 2019.

Berdasarkan tabel I.2, dapat dilihat bahwa selama lima tahun terakhir tingkat pencapaian kinerja karyawan mengalami kondisi yang berfluktuasi. Pada tahun 2014 jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 45 orang, realisasi produksi hanya sebesar 68,3 %, namun pada tahun 2015 realisasi produksi meningkat menjadi 98,8 % dengan jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 48 orang dan hingga tahun 2018 realisasi produksi terus mengalami penurunan, sedangkan jumlah karyawan bagian produksi terus bertambah menjadi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

60 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan belum maksimal karena mengalami penurunan selama 3 tahu terakhir.

Kondisi ini dipengaruhi oleh oleh berbagai faktor seperti kondisi mesin produksi yang sering mengalami kerusakan dan membutuhkan waktu yang lama untuk diperbaiki karena keterbatasan tenaga ahli dan *spare part* mesin yang harus dipesan dari luar kota. Selain itu juga dipengaruhi oleh kondisi kesehatan karyawan.

Masalah kesehatan karyawan sangat berkaitan erat dengan masalah pelaksanaan Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang tujuannya adalah untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman dan mengefisiensi biaya. Dengan adanya jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diberikan kepada karyawan, diharapkan tingkat kecelakaan kerja, sakit maupun meninggal dunia dapat diminimalisir. Untuk melihat kondisi kecelakaan kerja yang terjadi di selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel I.3 berikut ini:

Tabel I.3 : Klasifikasi Dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Dari Tahun 2014 s/d 2018.

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Kecelakaan			Jumlah Kecelakaan	Persentase (%)
		Ringan	Berat	Meninggal		
2014	45	5	7	0	12	26,7%
2015	48	6	5	1	12	25,0%
2016	50	9	8	0	17	34,0%
2017	57	9	9	3	21	36,8%
2018	60	11	8	2	21	35,0%
Jumlah		40	37	6	83	157,5%

Sumber : PT. Sinar Perdana Caraka, Tahun 2019.

Berdasarkan tabel I.3, dapat dilihat bahwa selama lima tahun terakhir tingkat kecelakaan kerja terus mengalami peningkatan sejak tahun 2014 hingga

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

tahun 2018, dengan jumlah kecelakaan tertinggi adalah kecelakaan ringan yaitu sebanyak 40 kali, kemudian kecelakaan berat sebanyak 37 kali dan kecelakaan yang menyebabkan karyawan meninggal dunia berjumlah sebanyak 6 orang. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti karyawan tidak berhati-hati dalam bekerja atau lalai, tidak mematuhi aturan kerja seperti tidak memakai alat-alat pelindung kerja baik itu sarung tangan, sepatu dan helm dan faktor musibah. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus kembali melakukan evaluasi dan peningkatan pengawasan terhadap pelaksanaan program dan Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar tingkat tingkat kecelakaan kerja baik kecelakaan ringan, berat bahkan kecelakaan yang menyebabkan karyawan meninggal duni dapat diminalisir kembali.

Selain faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), faktor kedisiplinan kerja juga akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu indikator dari kedisiplinan kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran kerja karyawan. Untuk melihat tingkat absensi karyawan bagian produksi selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel I.4 berikut ini:

Tabel I.4 : Kondisi Absensi Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Dari Tahun 2014 s/d 2018.

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Total	Persentase (%)
			Izin	Sakit	Tidak Hadir		
1	2014	45	5	3	8	16	35,6%
2	2015	48	4	6	8	18	37,5%
3	2016	50	9	4	6	19	38,0%
4	2017	57	6	10	9	25	43,9%
5	2018	60	8	11	8	27	45,0%

Sumber : PT. Sinar Perdana Caraka, Tahun 2019.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel I.4 dapat ditarik kesimpulan bahwa selama lima tahun terakhir, tingkat absensi karyawan baik izin, sakit maupun tidak hadir terus mengalami peningkatan dari tahun ketahun. Hal ini dapat dilihat dari tabel di atas dimana jumlah absensi karyawan pada tahun 2014 sebanyak 16 kali (35,6%) dan terus mengalami peningkatan pada tahun 2018 yakni sebanyak 7 kali (45,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan.

Selanjutnya berdasarkan hasil pra survey yang penulis lakukan dilapangan, terdapat beberapa fenomena permasalahan yang dihadapi oleh karyawan, salah satu kasus yang terjadi dimana terdapat salah satu karyawan perusahaan yang sudah dirujuk ke Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dan akan melakukan tindakan operasi karena mengalami sakit tumor kepala namun selama proses rujuk dan pemeriksaan dilakukan di rumah sakit, karyawan tersebut dianggap absen (tidak masuk kerja) tanpa alasan. Padahal karyawan sudah melampirkan surat rujuk yang dikeluarkan oleh rumah sakit sebelumnya.

Fenomena kedisiplinan dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang sering masuk kerja tidak tepat waktu namun jarang mendapatkan teguran dari atasan. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut memiliki hubungan kekerabatan dengan atasannya sehingga menimbulkan kecemburuan sosial.

Dalam islam, tuntutan untuk bekerja dan berkarya dengan aman dan selamat dianjurkan oleh Rasulullah SAW, seperti dalam hadist

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ سَعْدِ بْنِ مَالِكٍ بْنِ سِنَانٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Artinya : *Dari Abû Sa'îd Sa'd bin Mâlik bin Sinân al-Khudri Radhyallahu anhu, Rasûlullâh Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, "Tidak boleh ada bahaya dan tidak boleh membahayakan orang lain."* Mâlik dalam *al-Muwaththa'* (II/571, no. 31).

Disiplin juga menjadi salah satu ilmu yang diajarkan dalam Islam. Disiplin sangat diperlukan dalam kehidupan kita sehari-hari, apalagi sikap disiplin sangat berpengaruh pada kesuksesan kita di masa depan. Islam adalah agama yang mengajarkan kelembutan tapi juga kedisiplinan. Sebagai contoh, waktu sholat fardhu yang mempunyai batasan waktu awal dan akhir sehingga setiap Muslim harus sholat tepat di waktu sholat yang telah ditentukan, jika tidak maka sholatnya dianggap tidak sah. Disiplin juga merupakan sifat orang yang bertakwa.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR PERDANA CARAKA KECAMATAN BAGAN SINEMBAH KABUPATEN ROKAN HILIR"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah penulis kemukakan di atas, maka dapat dibuat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir ?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis
Untuk menambah pengetahuan penulis khususnya dalam mengimplementasikan pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang penting bagi perusahaan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang dalam bidang pembahasan yang sama.

D. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dan pengertian penulisan skripsi ini, maka penulis membagi kedalam 6 (enam) bab yakni sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan landasan teoritis yang berhubungan dengan pembahasan penelitian, pandangan Islam, Penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis, variabel penelitian dan konsep operasional.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan gambaran umum yang diawali dengan menguraikan sejarah singkat instansi, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini penulis menyajikan tentang kesimpulan dan saran peneliti.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian.

Menurut **Riva'i (2009:9)** istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi.

Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan menganalisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang organisasi. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada

instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia sebelumnya dikenal sebagai manajemen personalia. Adapun berbagai istilah yang digunakan untuk memperjelas pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) antara lain :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Manajemen Sumber Daya Insani
3. Manajemen Personalia
4. Manajemen Kepegawaian
5. Manajemen Perburuhan
6. Manajemen Tenaga Kerja
7. Administrasi Personalia
8. Administrasi Kepegawaian

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut **Riva'i (2009:11)** adalah sebagai berikut :

1. Sasaran manajemen, yang meliputi 4 sasaran, yaitu :
 - a. Sasaran perusahaan
 - b. Sasaran fungsional
 - c. Sasaran social
 - d. Sasaran pribadi karyawan
2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang meliputi 2 sasaran, yaitu :
 - a. Kunci aktivitas social
 - b. Tanggung jawab atas aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Selain tujuan di atas, manajemen Sumber Daya Manusia juga mempunyai beberapa fungsi, yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial, yang meliputi :
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengarahan (*organized*)
 - c. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegritasan
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut **Wirawan (2011:140)** kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu .

Kemudian menurut **Mangkunegara (2009:32)** kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan (pegawai) dalam kemampuan melaksanakan tugas tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya, selain itu kinerja jug dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam perbuatan dalam situasi tertentu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sementara menurut **Siagian (2009:21)** kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan seseorang dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan Program dan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawannya sesuai dengan *job description*-nya.

Selanjutnya kinerja adalah suatu kemampuan apa saja yang telah dicapai serta kualitas kerja karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kerjanya dimasa yang akan datang (**Rachmawati, 2009:47**).

Menurut **Darma (2010:59)**, kinerja ditafsirkan sebagai berikut:

- a. Arti penting suatu pekerjaan
- b. Tingkat keterampilan
- c. Kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan alat ukur dari suatu keberhasilan yang dicapai, oleh karena itu, seorang karyawan (pegawai) senantiasa selalu mengoptimalkan diri dalam mencapai target yang telah direncanakan. Karena mengoptimalkan kinerja merupakan reaksi diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan / diemban.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Unsur-Unsur Dalam Kinerja

Adapun unsur- unsur yang digunakan untuk mengukur kinerja menurut (Darma, 2010:65) :

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, maka boleh dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif atau sukses.

b. Tanggung jawab

Dalam memegang suatu amanah atau emban memang suatu hal yang perlu untuk dijadikan tolak ukur bagi seorang karyawan karena dengan tanggung jawab seseorang baik itu karyawan (pegawai) dapat dipercaya dan diandalkan oleh atasan dan teman seperjuangannya.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian si pelaksana yaitu karyawan (pegawai) disiplin juga berkaitan erat dengan sangsi atau hukuman yang akan diterima oleh sipihak yang melanggar.

d. Inisiatif

Yaitu berkaitan dengan daya kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

e. Kejujuran

Adalah sikap kejujuran yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Darmawan (2009:30)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a. Lingkungan eksternal, adalah keadaan yang berasal dari lingkungan sekitar / luar karyawan, seperti: kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.
- b. Faktor internal adalah keadaan yang berasal dari dalam diri karyawan seperti: bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik dan keadaan psikologi.
- c. Lingkungan internal organisasi, adalah keadaan yang berasal dari dalam sebuah organisasi atau perusahaan seperti: visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, teman sekerja
- d. Perilaku kerja, adalah sikap seseorang dalam bekerja seperti: etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kelayakan.

Selanjutnya menurut pendapat yang dikemukakan oleh **Yenita (2017:2)**,

Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja, maka semakin sedikit pula kemungkinan terjadinya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecelakaan. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi, kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

4. Penilaian Kinerja

Menurut **Robbins (2009:39)**, hakikat penilaian kinerja individu adalah hasil kerja yang optimal, yang mencakup :

a. Kemampuan kerja

Kemampuan merupakan kesanggupan seorang atau individu untuk melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepadanya.

b. Motivasi

Adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

c. Pendidikan

Merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen. Menurut **As'ad (2009:67)** ada beberapa alasan dikembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif, yaitu:

- a. Tidak merasa puas atas kondisi saat ini
- b. Kejelasan akan target atau perilaku yang harus dicapai
- c. Kejelasan tentang bagaimana untuk mencapai target dan merubah perilaku yang diharapkan
- d. Imbalan (materi dan non materi) yang akan di dapat apabila karyawan telah memperbaiki kinerja / mencapai target dan perilakunya

Menurut **Robbins (2009:258)** penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam berorganisasi. Adapun tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan secara umum
- b. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- c. Penilaian kinerja dapat dilakukan kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.
- d. Penilaian kinerja untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
- e. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut **Heidjrachman dan Suad (2009:35)** manfaat yang biasa didapat

dari penilaian kinerja adalah :

- a. Perbaikan kinerja karyawan
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan penempatan kinerja
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Ketidak akuratnya informasi
- g. Kesalahan design pekerjaan
- h. Kesempatan kerja yang adil
- i. Tantangan eksternal

5. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut **Nuriani (2013:150)** adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja

Adalah akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.

- b. Produktivitas

Adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

- c. Pengetahuan

Adalah keterampilan dan informasi praktis yang digunakan pada pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

d. Bisa diandalkan

Adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian tugas.

e. Kehadiran

Adalah sejauh mana karyawan hadir tepat waktu dan waktu istirahat.

f. Kemandirian

Adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut **Irzal (2016:13)** Keselamatan kerja adalah usaha atau kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta mencegah semua bentuk kecelakaan yang mungkin terjadi.

Selanjutnya menurut **Mangkunegara (2009:159)** Keselamatan adalah kondisi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal. Dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya dan lingkungan eksternal adalah bahaya yang terjadi dari luar.

Sedangkan menurut **Warwich (2010:2)** yang dimaksud dengan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut **Sama'mur (2009:6)** keselamatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifudin Al-Hajj Muhammad
Farid Kasim Riau

dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang ada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.

Menurut **OHSAS 18001:2007**, Keselamatan dan kesehatan kerja adalah semua konsisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja.

Menurut **Mangkunegara (2009:161)** Keselamatan dan Kesehatan adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Sedangkan indikator penyebab keselamatan kerja adalah :

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya, ruang kerja yang terlalu padat dan sesak, pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak, penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik dan pengaturan penerangan.

Diantara kondisi yang kurang aman salah satunya adalah pencahayaan, ventilasi yang memasukan debu dan gas, *lay-out* yang berbahaya ditempatkan dengan pekerja, perlindungan mesin yang tidak sebanding, peralatan yang rusak, peralatan pelidung yang tidak memadai seperti : helm, dan gudang yang kurang baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Seorang ahli dalam bidang keselamatan kerja **Willie (2009:37)** mengatakan bahwa program keselamatan kerja diadakan karena tiga alasan penting yakni :

a. Berdasarkan perikemanusiaan.

Pertama-tama para manajer akan mengadakan pencegahan kecelakaan kerja atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit dari pekerjaan yang diderita luka serta keluarga.

b. Berdasarkan Undang-Undang.

Ada juga alasan mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang federal, Undang-Undang Negara Bagian dan Undang-Undang kota perja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan sebagian mereka melanggar akan dijatuhi hukuman denda

c. Berdasarkan Ekonomi.

Alasan ekonomi untuk sadar keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi perusahaan.

Program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik juga akan menunjukkan manajemen dan kepemimpinan yang baik diperusahaan, karena keselamatan dan kesehatan kerja dapat menurunkan kerugian yang timbul akibat kecelakaan dan karyawan akan terlatih dalam menghadapi resiko kerja.

Sasaran dari program keselamatan kerja adalah untuk memenuhi kepentingan bersama, antara lain adalah :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Mencegah dan mengurangi adanya bahaya kecelakaan yang mungkin timbul pada setiap tempat kerja
- b. Membimbing dan menanamkan rasa disiplin serta kesadaran bagi karyawan
- c. Perusahaan senantiasa dapat menghasilkan produksi sebaik mungkin, alat-alat kerja dipelihara dan bertanggung jawab.

Adapun tujuan dari program pencegahan kecelakaan ini adalah mewujudkan suasana kerja yang menggembirakan, salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan rasa tentram, semangat kerja karyawan sehingga dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.

3. Indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut **Yulianti (2014:2)**, bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa unsur / indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. Bersifat materil :

- 1) Baju kerja

Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk menutup bagian tubuh karyawan.

- 2) Helm

Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi melindungi bagian kepala yang dapat mengurangi resiko cidera dibagian kepala.

- 3) Kaca mata

Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk melindungi bagian mata akibat pencahayaan yang berlebihan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Sarung tangan

Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk menutup bagian tangan yang dapat mengurangi resiko luka ditangan.

5) Sepatu

Adalah perlengkapan keamanan kerja yang memiliki fungsi untuk menutup bagian kaki.

b. Bersifat non materil :

1) Petunjuk penggunaan alat

Adalah buku petunjuk dan kelengkapannya yang dapat memberikan penjelasan tentang tata cara menggunakan peralatan maupun perlengkapan kerja.

2) Rambu-rambu bahaya

Adalah petunjuk akan bahaya yang ditempatkan bagian-bagian tertentu yang beresiko terjadinya kecelakaan kerja.

3) Himbauan

Adalah arahan dan peringatan baik secara lisan maupun tertulis agar pekerja selalu ingat akan aturan perusahaan yang sudah ditetapkan.

4) Petugas keamanan

Adalah petugas khusus yang bertugas untuk melakukan pengamanan di perusahaan.

D. Kedisiplinan Kerja

1. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menurut **Afandi (2016:1)**, yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Disiplin kerja menurut **Mulyanto (2009:34)**, dapat didefinisikan sebagai norma, etika dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Menurut **Rivai (2009:20)** disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Jadi yang dimaksud disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut **Sutrisno (2009:29)**, bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan, besarnya tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga berpengaruh terhadap tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai juga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2016:10)**, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu organisasi diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Faktor kepemimpinan
- b. Faktor sistem penghargaan
- c. Faktor kemampuan
- d. Faktor balas jasa
- e. Faktor keadilan
- f. Faktor pengawasan melekat
- g. Faktor sanksi hukuman
- h. Faktor ketegasan
- i. Faktor hubungan kemanusiaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2016:10)**, indikator kedisiplinan kerja karyawan suatu organisasi diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Masuk kerja tepat waktu
Adalah selalu hadir secara tepat waktu ketika kerja
- b. Penggunaan waktu secara efektif
Adalah selalu menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien
- c. Tidak pernah mangkir / tidak kerja
Adalah taat dan patuh terhadap aturan dan jam kerja
- d. Mematuhi semua peraturan perusahaan
Adalah taat pada aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
- e. Target pekerjaan
Adalah mempunyai target kerja yang baik sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- f. Membuat laporan kerja harian.
Adalah selalu melaporkan hasil kerja yang sudah dicapai setiap hari.

E. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Irzal (2016:13)** Keselamatan kerja adalah usaha atau kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta mencegah semua bentuk kecelakaan yang mungkin terjadi.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh **Yenita**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2017:2) yang menjelaskan bahwa faktor keselamatan kerja menjadi penting karena terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja, maka semakin sedikit pula kemungkinan terjadinya kecelakaan. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi, kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin kerja menurut **Afandi (2016:1)**, adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Kedisiplinan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh **Darmawan (2009:30)** yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dipengaruhi oleh perilaku kerja yang berupa etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kelayakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F. Pandangan Islam Terhadap Kinerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja

Islam adalah agama yang tidak hanya menganjurkan kepada pengikutnya hanya untuk beribadah dan menyembah Allah SWT saja, namun juga islam menuntut kita umatnya untuk menjadi pribadi-pribadi yang unggul dari berbagai aspek. Untuk menjadi manusia yang unggul Allah SWT sebagai sang pencipta telah menganugerahi kita modal sumber daya. Alangkah meruginya manusia yang telah di anugerahi berbagai sumber daya tetapi hanya menjadi orang-orang yang merugi atau bahkan celaka, karena tidak mampu menghasilkan output yang maksimal. Seperti sabda Rasulullah SAW:

الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ فِرَاشًا وَالسَّمَاءَ بِنَاءً وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجَ بِهِ مِنَ الثَّمَرَاتِ رِزْقًا لَّكُمْ فَلَا تَجْعَلُوا لِلَّهِ أَنْدَادًا وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya : “(Dialah) yang menjadikan bumi sebagai hamparan bagimu dan langit sebagai atap, dan Dialah yang menurunkan air (hujan) dari langit, lalu Dia hasilkan dengan (hujan) itu buah-buahan sebagai rezeki untukmu. Karena itu janganlah kamu mengadakan tandingan-tandingan bagi Allah, padahal kamu mengetahui”(Al-Baqarah : 22)

Dalam pandangan Islam, bekerja dipandang sebagai ibadah. Sebagaimana telah dijelaskan di dalam Al-Quran :

يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَحْرِبٍ وَتَمَثِيلٍ وَجِفَانٍ كَالْجَوَابِ وَقُدُورٍ رَاسِيٍّ أَعْمَلُوا ءَالَ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّكُورُ ﴿٣٢﴾

Artinya : “Mereka (para jin itu) bekerja untuk Sulaiman sesuai dengan apa yang dikehendaknya di antaranya (membuat) gedung-gedung yang tinggi, patung-patung, piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk-periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah wahai keluarga Dawud untuk bersyukur (kepada Allah). Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang bersyukur”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mengingat bekerja adalah sebuah ibadah, maka di dalam Islam pekerjaan yang dihasilkan harus selalu memiliki hasil yang baik. Untuk menghasilkan hasil kerja yang baik, maka seseorang harus berusaha dengan cara yang baik sebagaimana telah di atur di dalam Alqur'an dan hadist.

مَا أَكَلُ أَحَدٌ طَعَامًا فَطْخَرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدُو وَإِنْ نَبِيُّ اللَّهِ دَاوُدَ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدُو

“Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik dari memakan hasil jerih payahnya sendiri, dan sesungguhnya Nabi Daud makan dari hasil jerih payahnya sendiri”. [HR Bukhari no. 1966 dari Al Miqdam bin Ma'diyakrib Radhiyallahu ‘anhu].

Selain itu, input berupa pikiran yang Allah berikan harus dapat menghasilkan sesuatu yang berarti. Tingkat kinerja seseorang pun berbeda dalam memanfaatkan pikirannya. Karena setiap manusia yang lahir ke dunia ini merupakan penciptaan terbaik dari Allah SWT yang sudah pasti memiliki akal pikiran. Oleh karena itu, pekerjaan yang kita lakukan harus memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan ayat di atas dapat dipahami bahwa manusia dituntut untuk selalu bekerja dengan hasil yang baik, baik itu untuk kepentingan dirinya sendiri maupun terhadap Allah SWT serta untuk kepentingan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, maka perlu di dukung dengan kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kedisiplinan kerja yang baik. Di dalam ayat QS. AR RA'D AYAT 11.

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ تَحَفُّظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ

دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan di belakang, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap kaum maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (AR RA'D AYAT 11)*

Ayat ini menjelaskan bahwa semua tindakan yang dapat menimbulkan bahaya baik dari bentuk bahannya maupun kegiatannya yang dapat menimbulkan kecelakaan sangat dilarang. Ayat ini juga memberikan penjelasan bahwa mencegah kecelakaan kerja dan berbuat kebaikan termasuk di dalamnya melakukan tindakan keselamatan kerja serta mengikuti aturan yang sudah ada menjadi rangkaian program yang harus diikuti oleh setiap orang. Itu sebabnya kedisiplinan juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan.

Di dalam literatur Islam dikenal sebuah konsep **Maqoshid Syariah** yakni tujuan syariah adalah untuk melindungi 5 hal ensesi (*dhoruriyat*) bagi manusia yakni *hifdzu din – nafs -aql – nasl – mal* atau melindungi agama – jiwa – akal – keturunan dan harta. Maqoshid Syariah untuk melindungi Jiwa atau *hifdzu nafs* (النفس) juga identik dengan salah satu dari enam **kaedah fiqih (qoidah fiqhiyah)** yang mu'tabar (terkenal/diakui) yakni kaedah : الضرر يزال (*adh-dhororu yuzaal* atau bahaya harus dihilangkan).

Sikap disiplin merupakan jalan menuju keberuntungan terutama dalam hal ibadah, maka Allah akan memudahkan jalan kita dalam mencari rezeki. Allah juga tidak memerintahkan kita ibadah terus menerus dan Allah menyuruh kita untuk mencari karunia-Nya sebanyak mungkin. Begitulah islam memandang kedisiplinan dalam berbagai hal baik dari sisi ibadah maupun dari sisi pekerjaan.

Di dalam Q.S Al Jumuah : 9-10 Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu Mengetahui. Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Q.S Al Jumuah : 9-10).

G. Penelitian Terdahulu

Peneliti / Tahun	Judul	Persamaan dan perbedaan	Hasil penelitian terdahulu
Irfan Hakim (2016)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi.	Persamaan : 1.Variable k3 dan disiplin dan kinerja 2.Jenis penelitian kuantitatif 3.Menggunakan regresi linier berganda 4.Hasil yang signifikan Perbedaan 1. Jumlah responden 2. Tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya efek koefisien determinasi (R Square) sebesar 59,7 % terhadap variabel independen dan sisanya sebesar 40,3 % dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini
Silva Rino (2016)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marita Makmur Jaya Kabupaten Bengkalis	Persamaan : 1. Variable k3 dan disiplin dan kinerja 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Menggunakan regresi linier berganda 4. Hasil yang signifikan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marita Makmur Jaya Kabupaten Bengkalis baik secara parsial maupun secara simultan. Besarnya sumbangan pengaruh variabel dependen terhadap independen adalah sebesar 65,0 %.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<p>1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>3. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>4. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>5. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Muhlisin (2015)</p>	<p>Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kabupaten Rokan hilir.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah responden 2. Tempat penelitian <p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variable k3 dan disiplin dan kinerja 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Menggunakan regresi linier berganda 4. Hasil yang signifikan <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah responden 2. Tempat penelitian 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kabupaten Rokan hilir baik secara parsial maupun secara simultan. Besarnya pengaruh variabel dependen terhadap independen adalah sebesar 72,5 %.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kedisiplinan kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 63,8 %.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kedisiplinan kerja memiliki</p>
	<p>M. Zamharir (2012)</p>	<p>Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Panca Surya Agrindo Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variable k3 dan disiplin dan kinerja 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Menggunakan regresi linier berganda 4. Hasil yang signifikan <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah responden 2. Tempat penelitian 	
	<p>Toni Suherdra (2015)</p>	<p>Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan Kerja</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variable k3 dan disiplin dan kinerja 	

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CPO pada PT. Palma Indo Makmur Sentosa Medan</p>	<p>2. Jenis penelitian kuantitatif</p> <p>3. Menggunakan regresi linier berganda</p> <p>4. Hasil yang signifikan</p> <p>Perbedaan :</p> <p>1. Jumlah responden</p> <p>2. Tempat penelitian</p>	<p>pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CPO pada PT. Palma Indo Makmur Sentosa Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kedisiplinan kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 58.0 %.</p>
<p>Alfa omega hutagalung (2018)</p>	<p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Cleaning Service PT X Di Jakarta</p>	<p>Persamaan:</p> <p>1. Variable k3 dan disiplin dan kinerja</p> <p>2. Jenis penelitian kuantitatif</p> <p>3. Menggunakan regresi linier berganda</p> <p>4. Hasil yang signifikan</p> <p>Perbedaan :</p> <p>1. Jumlah responden</p> <p>2. Tempat penelitian</p>	<p>Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji regresi simultan dengan uji F ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya efek koefisien determinasi (R Square) menunjukkan variabel independen memberikan pengaruh sebesar 73,4 % terhadap variabel independen dan sisanya sebesar 26,6 % dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini</p>
<p>Rici Yulio* H. Muchlis Fahmi Ulil Anri (2017)</p>	<p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. RIZKY MITRA PANGAN DI PALEMBANG</p>	<p>Persamaan:</p> <p>1. Variable k3 dan disiplin</p> <p>2. Jenis penelitian kuantitatif</p> <p>3. Menggunakan regresi linier berganda</p> <p>4. Hasil yang signifikan</p>	<p>Uji hipotesis melalui Uji-F dan Uji-t baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun secara parsial. Taraf signifikansi sebesar 5%, Media pengolahan data melalui program SPSS versi 20.0. Hasil analisis data didapat korelasi (r) antara disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,845 yang berarti hubungan disiplin kerja dan</p>

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Qasim</p>	<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Terdapat variable produktivitas2. Jumlah responden3. Tempat penelitian	<p>disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan, dan R2 sebesar 0,715 atau sebesar 71,50% , sedangkan Adjusted (R2) sebesar 0,705 atau sebesar 70,50% variasi dalam produktivitas kerja dijelaskan oleh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sisanya sebesar (100% - 70,50 % = 29,50%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti, pengawasan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Persamaan regresi linear berganda : $\hat{Y} = -4,888 + 0,549 X_1 + 0,302 X_2 + e$ Hasil Uji-F didapat nilai Fhit 72,681 dengan tingkat Sig. 0,000 , karena nilai Sig,F < 0,05 ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan . Hasil uji-t didapat nilai thit 6,221 dengan Sig.0,000 < 0,05 untuk disiplin kerja , nilai thit 4.3445 dengan Sig.0,000<0,05 untuk diklat, berarti disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan. Keyword: Produktivitas kerja (Y), disiplin kerja (X1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X2).</p>	
<p>8</p> <p>Chaib Bahari, Brahim Volume 02, Nomor 02, Desember 2013</p>	<p>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BEHAESTEX GRESIK</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Variable k3 dan disiplin2. Jenis penelitian kuantitatif3. Menggunakan regreslinier berganda	<p>Berdasarkan analisis regresi sederhana yang dilakukan maka dapat diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 19,835 + 0,461X$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel x yakni keselamatan dan</p>

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Rima Dwining Tyas Bambang Swasto Sunuharyo	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pertamina(Persero) Refinery Unit IV Cilacap)	<p>4. Hasil yang signifikan</p> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah responden 2. Tempat penelitian 	<p>kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Behaestex Gresik. Pengaruh signifikan dibuktikan dari nilai F hitung = 12,089. yang artinya signifikan karena lebih besar dari F tabel = 4,00. Dengan tingkat signifikansi 0,001 yang jauh lebih kecil dari ($<0,05$) berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
			<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variable k3 dan disiplin 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Menggunakan regresi linier berganda 4. Hasil yang signifikan <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah responden 2. Tempat penelitian 	<p>.Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000.</p>
10	Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUMITOMO	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variable k3 dan disiplin 2. Jenis penelitian kuantitatif 3. Menggunakan 	<p>penelitian ini menunjukkan bahwa uji f sebagai berikut F hitung $>$ F tabel ($52,618 > 2,65$) dan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_1</p>

WIRING
SYSTEMS BATAM
INDONESIA

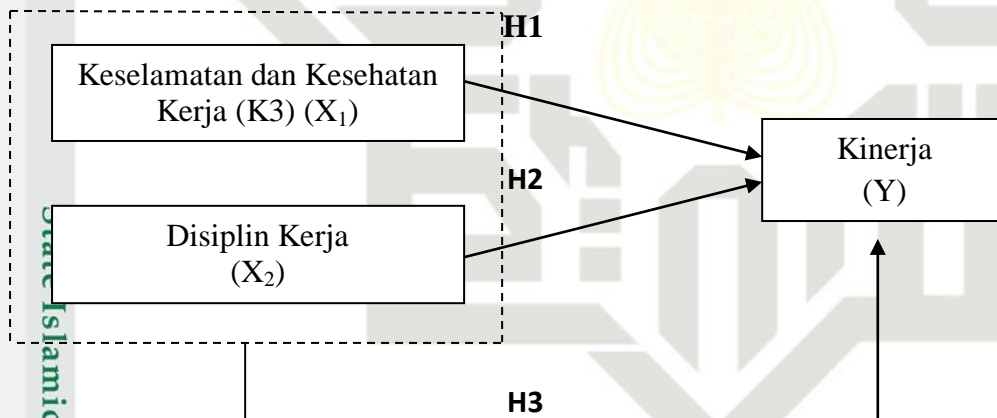
regresi linier
berganda
4. Hasil yang
signifikan

Perbedaan :
1. Jumlah esponden
2. Tempat
penelitian

diterima sehingga dapat
disimpulkan bahwa Keselamatan
dan kesehatan kerja (K3)
(1), kedisiplinan kerja (2) dan
pengawasan kerja (3) secara
simultan (bersama-
sama) berpengaruh positif dan
signifikan terhadap produktivitas
karyawan (Y) di
bagian cutting crimping PT.
Sumitomo Wiring Systems Batam
Indonesia.

H. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan yang telah penulis kemukakan di atas dengan didukung oleh beberapa teori, maka dapat dibuat sebuah kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar II.1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Darmawan (2011) dan Yenita (2017)

- Pengaruh secara parsial
- - - - - → Pengaruh secara simultan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I. Hipotesis

Berdasarkan beberapa penjelasan dalam teori yang telah penulis kemukakan di atas, maka dapat di tarik hipotesis penelitian sebagai berikuut:

H1 Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

H2 Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

H3. Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

J. Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan (Y)
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1)
3. Disiplin kerja (X_2)

K. Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel II.2 : Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2011:140)	1. Kualitas kerja 2. Produktivitas 3. Pengetahuan 4. Bisa diandalkan 5. Kehadiran 6. Kemandirian (Nuriani, 2013:150)	Likert
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X ₁)	Adalah adalah usaha atau kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta mencegah semua bentuk kecelakaan yang mungkin terjadi (Irzal, 2016:13)	1. Bersifat materil : a. Baju kerja b. Kaca mata c. Sarung tangan d. Sepatu 2. Bersifat non materil : a. Petunjuk penggunaan alat b. Rambu-rambu bahaya c. Himbauan d. Petugas keamanan (Yulianti, 2014:2)	Likert
Disiplin kerja (X ₂)	Adalah adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja (Afandi, 2016:1)	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir / tidak kerja 4. Mematuhi semua peraturan perusahaan 5. Target pekerjaan 6. Membuat laporan kerja harian (Afandi (2016:10).	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sinar Perdana Caraka yang berada di Jl. Lintas Pekanbaru – Sumatera Utara, Km, 38, Desa Balai Jaya, Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian dimulai sejak bulan Maret 2019 hingga selesai.

B. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer

Menurut **Umar (2009:46)** data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Dalam hal ini data primernya adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban kuisioner karyawan mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka.

2. Data sekunder

Menurut **Umar (2009:46)** data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang ada seperti buku, jurnal, surat kabar, profil perusahaan dan lain-lain. Dalam hal ini data sekundernya adalah data yang telah tersedia yang dimiliki oleh PT. Sinar Perdana Caraka seperti data produksi, kualitas hasil produksi, profil perusahaan, stuktur organisasi dan tugas kerja.

C. Populasi dan Sampel

Menurut **Sugiyono (2009:90)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Sinar Perdana Caraka pada tahun 2018 yang berjumlah 60 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (**Sugiyono, 2009:91**). Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel menggunakan Metode Sensus. Hal ini berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh **Arikunto (2009:90)** yang menjelaskan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Adalah tanya jawab secara langsung terhadap pimpinan maupun dengan karyawan terutama yang menyangkut dengan masalah yang diteliti (**Sugiyono, 2009:92**). Dalam hal ini wawancara dilakukan kepada pimpinan PT. Sinar Perdana Caraka.

b. Kuisisioner

Yaitu dengan mengajukan daftar pernyataan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (**Sugiyono, 2009:92**). Kuisisioner dalam

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini adalah dengan mengajukan daftar pertanyaan yang menyangkut dengan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka.

E. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pernyataan adalah *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} harus berada > 0.3 . hal ini dikarenakan jika nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai $r_{hitung} < 0.3$, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2009:152).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar setabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 . (Sugiyono, 2009:153).

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residu dan grafik normal *probabilitas plot*. Deteksi garis diagonal dan mengikuti arah diagonal dari grafik dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika data penyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data penyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2009:199).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Multikolonieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas* (Ghozali, 2009:45).

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas* (Ghozali, 2009:46).

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t. Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_1 - e_{t-1})}{\sum_{t=2}^{t=n} e_1^2}$$

Keterangan:

- 1) Jika angka D - W di bawah - 2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- 2) Jika angka D - W diantara - 2 sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- 3) Jika D - W di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif (Ghozali, 2009:46).

G. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2009:243) Regresi Linier Berganda adalah suatu analisa regresi yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal 2 variabel. Uji regresi linear berganda ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
b_1, b_2	= Koefisien regresi
X_1	= Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
X_2	= Kedisiplinan kerja
e	= error

Dalam penelitian ini semua jawaban yang diberikan responden bersifat kualitatif, maka jawaban yang berukuran ordinal tersebut diberi skala sehingga menjadi data-data yang berukuran interval. Kategori yang digunakan berdasarkan skala Likert, dimana respon diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai jawaban seperti di bawah ini:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Kurang Setuju (KS), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji Uji Secara Parsial (Uji t), Uji Secara Simultan (Uji F) dengan bantuan *software* SPSS versi 22.0.

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1 dan X_2 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 %, dimana tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k - 1)$.

(1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:

- (a) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig > \alpha$, maka :

- (a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji Signifikansi Simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k-1)$ agar dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

(1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka :

- (a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka :

- (a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

3. Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja, apakah tergolong sangat kuat, kuat, sedang, rendah, atau sangat rendah. Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r digunakan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel III.1 : Interval Koefisien Korelasi (R)

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2008 : 138).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Kuncoro, 2010:100).



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah Perusahaan Milik Asing (PMA) yang memiliki beberapa cabang perusahaan yang dikenal dengan sebutan Wilmar Group. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan kelas dunia yang mengelolah kelapa sawit (Tandan Buah Segar) menjadi Minyak CPO (*Crude Palm Oil*)

PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) berlokasi di Desa Balai Jaya, KM. 38 Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir ini didirikan pada tahun 1998 oleh Bapak Maratua Sitorus dan resmi beroperasi sejak tanggal 24 November 1998 dengan kapasitas produksi 40 ton TBS/jam dan sudah Extention kapasitas produksinya menjadi 80 ton/jam pada tanggal 7 September 1999, dengan jumlah pegawai sebanyak 127 orang.

Selain letaknya yang startegis, PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) juga sangat peduli dan selalu memperhatikan lingkungan dari berbagai pencemaran baik pencemaran limbah padat, limbah cair dan pencemaran udara. Dan saat ini, PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) telah mendapatkan sertifikat lingkungan dari Badan Pengendalian Dampak Lingkungan (BAPEDAL) Propinsi Riau dengan No. 660.1/Bapedal-Penc/2u/tgl 11 Januari 2007 yang ditandatangani oleh Bapak Drs. Khairul Zainal selaku Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Propinsi Riau.

Adapun nilai proper yang diberikan adalah “Biru”. Ini artinya dalam menjalankan kegiatan produksinya, perusahaan sudah dapat menjalankan kegiatan perusahaan sesuai dengan standar dan persyaratan yang telah ditentukan oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pemerintah Daerah. Dengan demikian, peran serta perusahaan dalam menjalankan operasi perusahaan yang sesuai dengan standar dan syarat yang ada cukup membuktikan bahwa perusahaan benar-benar telah menjalankan prinsip perusahaan yang menyangkut masalah perhatiannya terhadap lingkungan sekitar perusahaan.

Selain perhatiannya terhadap lingkungan sekitar, PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) juga memperhatikan kesejahteraan karyawan/karyawati perusahaan. Selain itu, perusahaan juga memperhatikan masyarakat sekitar dengan mengadakan berbagai program yang dikenal dengan program *Community Development (CD)* yang tujuannya adalah menjalin hubungan kerja sama yang baik dan positif dengan masyarakat dilingkungan perusahaan.

Saat ini, perusahaan telah memiliki luas areal lahan sebesar 137 H, dengan rincian sebagai berikut:

1. Lahan seluas 31 H, digunakan sebagai lahan untuk lokasi pabrik yang terdiri dari areal perkantoran termasuk laboratorium, areal perumahan karyawan, pabrik/mesin sebagai tempat melakukan kegiatan proses produksi dan pengolahan, areal parkir, kolam limbah, waduk air, pergudangan, dan lain-lain.
2. Lahan seluas 106 H, merupakan lahan perkebunan perusahaan yang sudah berproduksi normal dengan usia rata-rata tanaman sekitar 10 tahun keatas.

PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) memiliki komitmen yang tinggi untuk menjunjung *integritas profesionalisme* dan melaksanakan tata nilai yang berbasis *Team Work*. PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) selalu menjunjung tinggi Visi dan Misi juga Nilai-nilai Inti Wilmar Group.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun nilai-nilai inti dari PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah

sebagai berikut:

1. Profesionalisme yang didasari rasa memiliki
 - a. Penuhi janji
 - b. Penuhi lebih dari yang diminta
 - c. Penuhi dengan stulus hati
 - d. Penuhi dengan benar
 - e. Penuhi untuk kepentingan perusahaan
2. Kerendahan hati yang didasari kesederhanaan
 - a. Hormatilah orang lain
 - b. Layanilah mereka dengan tulus
 - c. Bekerjalah dengan ikhlas
 - d. Belajarlah untuk kesempurnaan
3. Integritas yang didasari kejujuran
 - a. Jujurlah terhadap diri sendiri dan orang lain
 - b. Berlaku adillah kepada orang lain
 - c. Bertanggungjawablah terhadap perbuatan pribadi
 - d. Jangan mau dijual
4. Kerja keras yang didasari sinergi tim
 - a. Bekerja dengan satu tujuan bersama
 - b. Bekerja dengan satu tekad bersama
 - c. Bekerja dengan satu gerak bersama
 - d. Bekerja dengan satu hati bersama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Kepemimpinan yang berwawasan global
 - a. Mengembangkan visi
 - b. Mengembangkan sinergi
 - c. Menunjukkan keteladanan
 - d. Membimbing bawahan
 - e. Memelihara bawahan

Sedangkan tujuan dibentuknya PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah sebagai berikut:

1. Menampung hasil buah sawit (Tandan Buah Segar) yang di produksi oleh para petani kelapa sawit yang berada di Daerah Balai Jaya dan sekitarnya.
2. Memperoleh hasil olahan dari Tandan Buah Segar berupa Minyak CPO (*Crude Palm Oil*) dan *Palm Kernel* (PK) yang dapat dijual dengan mutu yang tinggi.
3. Menampung para pengangguran baik yang berpengalaman maupun yang baru, sehingga pengangguran yang ada khususnya di Desa Balai Jaya dapat berkurang.
4. Mendapatkan laba atau profit yang optimum atas hasil olahan buah sawit yang diperoleh perusahaan.
5. Untuk pengembangan pabrik baik pengolahan Tandan Buah Segar maupun produk turunan.
6. Menjaga dan menambah penghijauan lingkungan sekitar.
7. Memelihara kekayaan alam khususnya menjaga kelestarian dan meningkatkan kesuburan tanah serta sumber tata air.

B. Visi dan Misi

Setiap perusahaan baik itu yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa, tentunya mempunya visi dan misi yang ingin dicapai. Begitu juga halnya PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) ini. Adapun visi dan misi PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah sebagai berikut:

1. Visi

“ Perusahaan kelas dunia yang dinamis dibisnis Agrikultur dan industri terkait dengan pertumbuhan yang dinamis dengan tetap mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar di dunia melalui kemitraan dan manajemen yang baik”.

2. Misi

“ Menjadi mitra usaha yang unggul dan layak dipercaya bagi Stakeholder”.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk menjalankan kerja sama yang baik diperlukan suatu tempat yang dinamakan dengan organisasi. Organisasi adalah suatu tempat sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai tujuan tertentu. Berbagai organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda tergantung pada jenis organisasinya. Salah satunya adalah organisasi perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh *profit* atau keuntungan.

Sekalipun tidak semua perusahaan bertujuan untuk mencari keuntungan, namun *profit* adalah salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dimanapun. Jika tujuan dari perusahaan adalah *profit*, maka perusahaan atau organisasi bisnis adalah sekumpulan orang atau kelompok

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN SUSKA RIAU
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang memiliki tujuan untuk meraih *profit* dalam kegiatan bisnisnya. Sehingga mereka berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerja sama didalam organisasi tersebut.

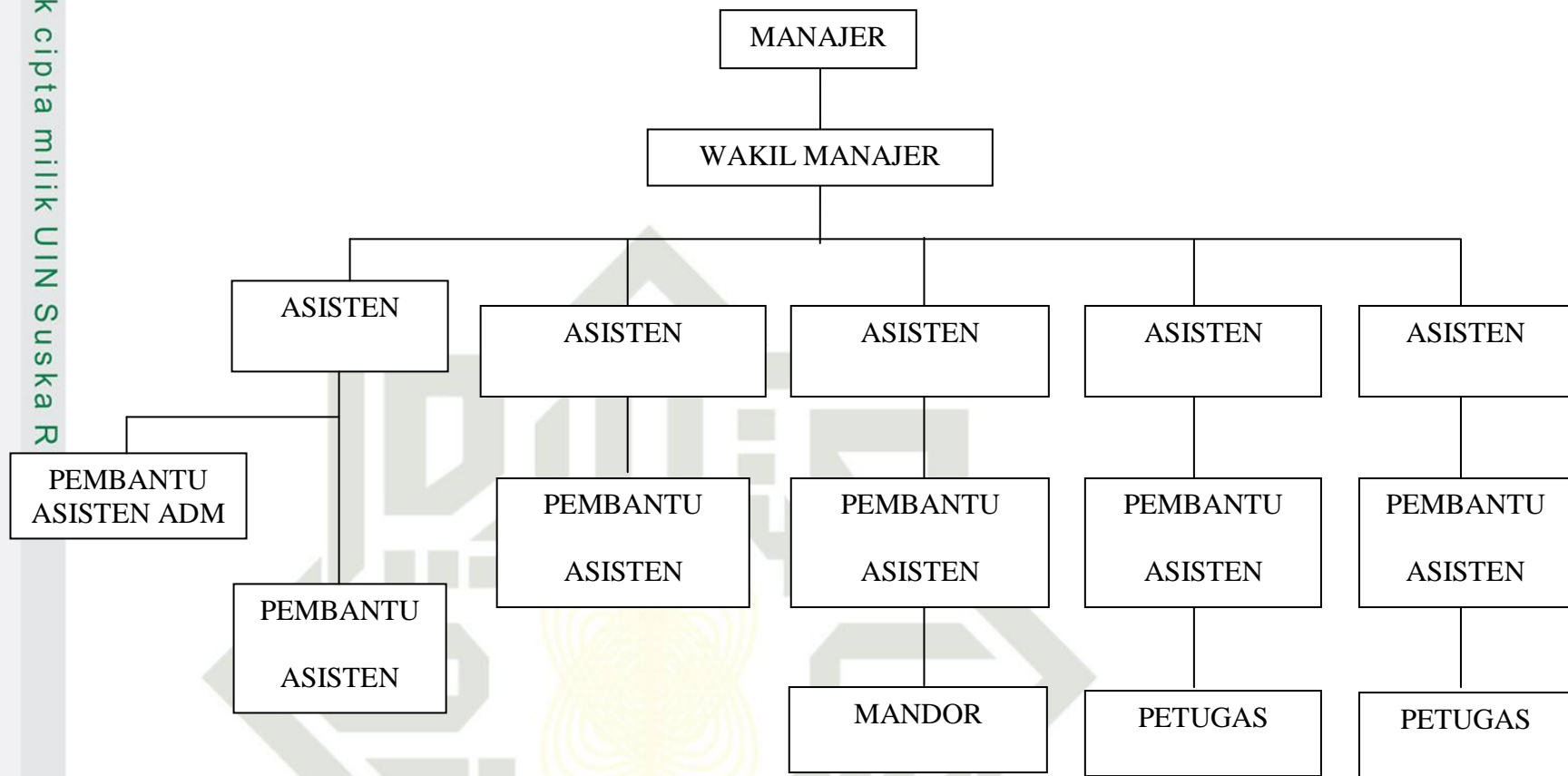
Biasanya dalam pengorganisasian, manajer mengalokasikan keseluruhan sumber daya organisasi sesuai dengan rencana yang telah dibuat berdasarkan suatu kerangka kerja. Kerangka kerja organisasi tersebut disebut sebagai desain organisasi (*Organizational design*). Bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan Struktur Organisasi (*Structure Organizational*).

Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan. Struktur organisasi yang penulis maksud dalam penulisan skripsi ini adalah suatu struktur atau bagan organisasi yang menggambarkan garis kerja sama antara individu-individu yang tergabung didalam organisasi PT. Sinar Perdana Caraka (SPC). Berikut ini dapat kita lihat bentuk struktur organisasi PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir



Sumber : PT. Sinar Perdana Caraka (SPC)

D. Uraian Tugas

1. Manajer

Adapun tugas dari manajer adalah sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasikan penyusunan laporan manajemen serta mempertanggungjawabkan keakuratan dan kebenaran data serta ketepatan waktu penyampaian.
- b. Mengolah seluruh asset yang menjadi tanggung jawab berupa kegiatan perencanaan operasional pabrik yang meliputi produksi pengolahan, teknik lapangan, dan administrasi keuangan serta pengawasan keuangan guna untuk menghasilkan kinerja dalam bentuk laba secara maksimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi.
- c. Melakukan penilaian prestasi karyawan bawahan.

2. Wakil Manajer

Wakil manajer mempunyai hubungan komando yang kuat terhadap asisten administrasi, asisten *maintenance* (perawatan), asisten proses, asisten labor, dan asisten sortasi. Adapun tugas wakil manajer adalah:

- a. Membantu mengolah seluruh asset yang menjadi tanggung jawab berupa kegiatan perencanaan operasional pabrik yang meliputi produksi pengolahan, teknik lapangan, dan administrasi keuangan.
- b. Membantu mengkoordinasikan penyusunan laporan manajemen serta mempertanggungjawabkan semua pekerjaan yang dilakukan kepada atasan.
- c. Turut membantu melakukan penilaian prestasi karyawan bawahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Asisten Administrasi

Asisten administrasi mempunyai tugas-tugas yang harus dijalankan, diantaranya:

- a. Menyusun administrasi pabrik sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan manajer perusahaan.
- b. Mengkoordinasikan penyusunan laporan manajemen serta bertanggungjawabkan keakuratan dan kebenaran data serta ketepatan, waktu penyampaian.
- c. Membantu pengelolaan tenaga kerja, biaya, barang dan bahan baku disemua bidang sesuai dengan kebijakan manajer dan ketentuan norma yang berlaku.

4. Asisten Logistik

Asisten logistik juga memiliki tanggungjawab dalam hal penanganan kegiatan proses produksi diperusahaan. Adapun beberapa tugas yang harus dijalankan adalah sebagai berikut:

- a. Memantau dan mengawasi jalannya kegiatan proses produksi diperusahaan
- b. Memantau kebutuhan logistik yang dibutuhkan
- c. Menyediakan dan menjaga agar tidak terjadi kekurangan logistik diperusahaan seperti masalah-masalah penanganan kerusakan pada mesin, *sparepart* dan lain-lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Asisten *Maintenance* (Perawatan)

Tugas dan tanggung jawab Asisten *Maintenance* (perawatan) yaitu merencanakan, mengatur kelengkapan sarana produksi yang berhubungan dengan peralatan, mesin-mesin pengadaan tenaga listrik, boiler serta mengadakan pemeliharaan dan perbaikan agar produksi berjalan lancar. Berikut uraian dari tugas asisten *maintenance* yaitu :

- a. Mengadakan peninjauan secara teratur mengenai semua keadaan mesin dan peralatan, gudang dan bangunan pabrik serta mengatur dan merencanakan pemeliharaan dan perbaikan.
- b. Merencanakan dan mengatur kelengkapan fasilitas produksi.
- c. Mengatur dan mengawasi realisasi penggunaan peralatan pabrik lainnya.

6. Mandor Perawatan

Mandor perawatan mempunyai tugas dan tanggungjawab dalam mengawasi dan menjaga kelancaran perawatan mesin dan boiler yang dibagi sesuai kebutuhan. Secara rinci tugas dari mandor perawatan adalah:

- a. Mengawasi dan mengatur kelancaran penggunaan mesin-mesin di *power house* dan *boiler station*.
- b. Mengatur dan mengawasi perbaikan alat-alat produksi.
- c. Mengusahakan agar pemakaian mesin dan peralatan dapat seefisien mungkin sesuai dengan kebutuhan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Asisten Proses (Produksi)

Asisten proses bertugas mengatur dan mengawasi pengolahan agar pelaksanaannya sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditetapkan serta bekerja secara efisien dan disiplin. Secara rinci uraian tugas dari asisten pengolahan adalah :

- a. Membantu manajer pabrik dalam mempersiapkan rencana produksi, kondisi mesin, dan peralatan serta bahan baku yang digunakan agar proses produksi berjalan lancar.
- b. Mengawasi jam kerja karyawan dan melaksanakan pembagian-pembagian kerjanya sesuai dengan yang telah ditentukan manajer pabrik. Mengawasi operasional pabrik meliputi tenaga kerja, peralatan dan kondisi operasi sesuai ketentuan.
- c. Melakukan penilaian prestasi karyawan bawahan.

8. Asisten labor (Pengendalian Kualitas)

Asisten labor (pengendalian mutu) bertugas untuk mengawasi mutu dalam bidang pengawasan mutu barang jadi serta bertanggungjawab atas penelitian yang dilakukan. Berikut adalah uraian tugas dari pengawasan pengendalian mutu:

- a. Melaksanakan pengawasan mutu barang jadi serta bertanggungjawab terhadap pengambilan contoh CPO (*Crude Palm Oil*) dan Kernel, serta mengadakan analisis mengenai tingkat FFA (serabut), Moisture (air/cairan) dan Dirt (kotoran).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Melakukan percobaan untuk meningkatkan mutu barang dan memberikan hasil percobaan kepada pengawas mutu.
- c. Secara rutin melakukan pemeriksaan hasil dari tiap-tiap *station*.

9. Asisten Sortasi

Asisten sortasi bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan teguran dan nasehat terhadap petugas sortasi yang dinilai tidak teliti dan tidak objektif dalam bekerja. Secara rinci, tugas asisten sortasi adalah:

- a. Membuat laporan hasil pekerjaan setiap pagi dan sore.
- b. Mendata hasil sortasi dari setiap buah kelapa sawit yang masuk.
- c. Mengawasi kesengajaan kerusakan berondolan dan benda asing berupa batu, tanah dan kayu yang masuk kedalam peron.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini berdasarkan hasil uji t, dimana diperoleh nilai $t_{hitung} 5.918 > t_{tabel} 2.00247$ atau Sig sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini berdasarkan hasil uji t, dimana diperoleh nilai $t_{hitung} 4.531 > t_{tabel} 2.00247$ atau Sig sebesar $0.003 < 0.05$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini berdasarkan hasil uji F, dimana diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $38.846 > F_{tabel}$ sebesar 3.16 atau Sig sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4. Konstanta sebesar 2.984 menyatakan bahwa jika diasumsikan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dan disiplin kerja (X_2) adalah sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir adalah sebesar 2.984.
5. Koefisien regresi sebesar 0.945 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai / poin pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir sebesar 0.945 dengan asumsi besarnya variabel independen lainnya adalah tetap.
6. Koefisien regresi sebesar 0.454 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai / poin pada variabel disiplin kerja (X_2), maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir sebesar 0.454 dengan asumsi besarnya variabel independen lainnya adalah tetap.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memperhatikan kondisi sarana pendukung yang setiap karyawan disarankan agar selalu bersikap mandiri dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Perlu adanya penyesuaian penggunaan kaca mata pelindung bagi para pekerja seperti yang memiliki ukuran yang pas agar tidak terlepas di saat bekerja.
3. Perlu adanya penyesuaian penggunaan sarung tangan bagi karyawan dalam bekerja yaitu yang memiliki bahan yang lebih tebal agar lebih melindungi tangan pekerja, dan memiliki ukuran yang berbeda menyesuaikan terhadap ukuran tangan masing-masing pekerja.
4. Perusahaan harus selalu memastikan agar rambu-rambu tanda bahaya selalu terpasang disetiap lokasi yang beresiko terjadi kecelakaan kerja.
5. Pihak manajemen harus selalu memberikan himbauan secara rutin baik dalam bentuk lisan maupun tulisan terkait dengan program keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rosda.
- Alfa omega hutagalung (2018) *Pengaruh K3 Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT X Di Jakarta* vol 04
- ALQURAN Terjemahan 2015. *Departemen Agama RI*. Bandung : CV Darus Sunnah
- Arkunto Suharsimi, 2009, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV, Yogyakarta: Liberty.
- Azuar Juliandi, Irfan, Saprinah Manurung, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*, Medan : Umsu Pres.
- Chabib Bahari, Brahim *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Behaestex Gresik* Volume 02, Nomor 02, Desember 2013
- Dharma Surya, 2010, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Fandi Afandi, MM, 2016, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Researt*, Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- George, Cherington, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* , Semarang : UNDIP.
- Heizer, Jay dan Barry Render, 2009, *Manajemen Operasi Buku 1 Edisi 9*, Jakarta: Salemba Empat.
- He Yuliani, 2014, *E-Learning Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)*, Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Husein, Umar, 2009, *Analisis Regresi Terapan*, Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Irfan, MS, 2016, *Dasar-dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, Jakarta: Kencana.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ike Rachmawati Kusdyah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ANDI.
- Imam Malik r.a, 2016, *Terjemahan Kitab Al-Muwatha Imam Malik*, Azzam
- Irfan Hakim, 2016, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuantan Singingi*. Jurnal Ekonomi, Vol. 02, No. 02, Desember 2016.
- Kuncoro, Mudrajad, 2010, *Dasar-dasar Ekonomika Pembangunan*, Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- M. Zamharir, 2012, *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Panca Surya Agrindo Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Ekonomi, Vol. 04, No. 02, Agustus 2012.
- Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Moekijat, 2009, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Mandar Maju .
- Muhammad Fuad Abdul Baqi, *Shahih Bukhari Muslim*, 2017 Elex Media Komputindo
- Muhsin, 2015, *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kabupaten Rokan Hilir*. Jurnal Ekonomi, Vol. 02, No. 02, Juni 2015.
- Mulyanto, Sindu, dkk, 2009. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- ONSAS 18001:2007, *Pengertian Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*.
- Raupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2009, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Riski Novera Yenita, 2017, *Higiene Industri*, Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Rizai, Veithzal, M.B.A, 2009, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta ; Raja Gravindo Persada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2019. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Silva Rino, 2016, *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marita Makmur Jaya Kabupaten Bengkalis*, Jurnal Ekonomi, Vol. 02, No. 02, Desember 2016.
- Solman Assauri, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sondang Siagian, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Supriyono, 2009, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Suma'mur, 2009, *HieGINE Perusahaan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta : CV Sagung Seto.
- Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- T. Nuraini, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Aswaja Pressindo
- Toni Suhendra, 2015, *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CPO pada PT. Palma Indo Makmur Sentosa Medan*, Jurnal Ekonomi, Vol. 04, No. 01 Maret 2015.
- Tierwrich, 2010, *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Willie Wijaya, 2009, *Kamus Lengkap Inggris-Indonesia*, Semarang: Bintang Jay.
- Wurawan, M.Si, 2011, *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi (Panduan Penyusunan Indikator)*, Jakarta : Erlangga.
- Wurawan, M.Si, 2009, *Evaluas Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*, Jakarta : Salemba Empat.
- Yuni, Wieke Christina, dkk. 2012, *Pengaruh Budaya K3 Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi*, Malang : Universitas Brawijaya.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PT. SINAR PERDANA CARAKA (SPC)

Jl. Lintas Pekanbaru-Sumatera Utara, Km 38, Km, 38, Desa
Balai Jaya, Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir
Telp. 0765-67187, Web: www.sinarperdanacaraka.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : **198**/SPC/SK/VIII/2019

Lampiran : -

Perihal : **Keterangan Izin Penelitian**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **AAN ALIF ,SE**

Jabatan : **Personalia**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **SURYA BAKTI**

Nim : **11471102441**

Jurusan : **Manajemen**

Perguruan Tinggi : **UIN SUSKA RIAU**

Benar bahwasanya mahasiswa tersebut di atas telah melakukan penelitian pada PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) sesuai dengan surat pengantar **Pra Riset** yang dikirimkan pada tanggal 24 April 2019, dengan No surat: Un.04/F.VII/PP.00.9/3008/2019, dengan judul penelitian: "**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR PERDANA CARAKA KECAMATAN BAGAN SINEMBAH KABUPATEN ROKAN HILIR**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Balai Jaya, 13 Agustus 2019

PT. Sinar Perdana Caraka (SPC)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



SURYA BAKTI, Dilahirkan di Kabupaten Mandailing Natal tepatnya di kelurahan Pasar Muarasipongi Kecamatan Pasar Muarasipongi pada tanggal 23 November 1994. Anak keempat dari lima bersaudara pasangan dari Ishar dan Heriyati. Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 142575 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal pada tahun 2007. Pada tahun yang sama peneliti melanjutkan Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Muarasipongi Kecamatan Pasar Muarasipongi dan tamat pada tahun 2010, kemudian melanjutkan Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Lembah Sorik Maraapi dan selesai pada tahun 2014. Pada tahun 2019 peneliti menyelesaikan pendidikan di jenjang perguruan tinggi negeri, tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA) Fakultas Ekonomi dan ilmu sosial pada Program Studi Akuntansi.

Penulis terlahir dari keluarga sederhana, dengan segala keterbatasannya akhirnya penulis bisa menyelesaikan pendidikan di jenjang perguruan tinggi. Ucapkan syukur tidak hentinya penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Kasih Sayangnya, dan keluarga besar penulis yang telah memberikan doa dan dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan pendidikan ini.